



“Nuestra Constitución, en el art. 14 bis, contempla una serie de derechos y garantías inderogables. Esos derechos, conjuntamente con todo el resto de la legislación protectora del trabajo no fueron gratuitas concesiones otorgadas por la burguesía a los trabajadores y trabajadoras, sino el resultado de muchos años de acción y de reflexión, años de lucha que luego se sintetizaron en normas. Son conquistas conseguidas por la lucha del campo popular unido, trabajadoras y trabajadores, desocupados y desocupadas, gremios, sindicatos, asociaciones, abogados laboristas. Fueron luchas que costaron sangre y lágrimas, vidas, familias enteras, desapariciones, torturas, presiones de todo tipo, despidos masivos, discriminación, exilios. También fueron luchas que dieron alegría, unidad, fuerza, identidad.

Esta cartilla sintetiza esos derechos e intenta que sean conocidos por todos y todas. Nos gusta pensarla como una caja de herramientas para el mundo del trabajo, pequeña en tamaño, que el compañero o la compañera puede tener siempre a mano para revisarla, preguntar, aclarar dudas.

Aquellos que conocen sus derechos pueden defenderlos y reivindicarlos con seguridad. Es importante que la defensa de esos derechos la pensemos siempre en un marco de unidad: sólo podemos defender nuestros derechos y liberarnos juntos, con los compañeros y las compañeras”.

## Cartilla de derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores



Dibujo de tapa: Collage con imágenes de Rini Templeton.

**Centro de Estudios para el Cambio Social:** [cecsosocial@gmail.com](mailto:cecsosocial@gmail.com) // [cecsosocial.wordpress.com](http://cecsosocial.wordpress.com)

**Frente Popular Darío Santillán:**

[www.frentedariosantillan.org](http://www.frentedariosantillan.org)

**La Fragua** (agrupación de trabajadoras y trabajadores asalariados)

[lafragua.fpds@gmail.com](mailto:lafragua.fpds@gmail.com) // [lafragua-fpds.blogspot.com](http://lafragua-fpds.blogspot.com)

# CARTILLA DE DERECHOS BÁSICOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES



nen las necesidades de nuestro Pueblo y desarrollar los proyectos que movilizan nuestros sueños colectivos. En tal sentido, tenemos como desafío insertarnos conjuntamente en las luchas de nuestro pueblo, tan antiguas como valiosas, como parte de quienes hoy quieren protagonizarlas.

Para más información sobre el Frente Popular Darío Santillán, podés ver nuestro sitio de internet:

**[www.frentedariosantillan.org](http://www.frentedariosantillan.org)**

## 14. ¿Quiénes hicimos esta cartilla?

Esta cartilla fue elaborada por los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as organizados/as en el Frente Popular Dario Santillán (FPDS).

El FPDS surge de un largo proceso de reconocimiento entre varias organizaciones sociales en noviembre de 2004. Este nuevo movimiento se gestó en una coyuntura muy particular, marcada por la coordinación reivindicativa de distintos agrupamientos de trabajadores/as desocupados/as, pero hundiéndose al mismo tiempo sus raíces en una proyección de carácter más estratégica buscada por los principales protagonistas de la convocatoria.

El FPDS es una iniciativa multi-sectorial, rica en antecedentes de luchas compartidas y articulaciones exitosas que hemos venido transitando en los últimos años: organizaciones de desocupados, núcleos sindicales, centros culturales, grupos vecinales, agrupaciones estudiantiles, asambleas, militantes de derechos humanos, de la contrainformación y la resistencia cultural, con la vocación de seguir construyendo un camino común.

Remitiendo a las tradiciones organizativas del pueblo trabajador, desde el FPDS partimos de la convicción de que son las asambleas de base de trabajadores desocupados u ocupados la fuente generadora del trazo grueso de una política de transformación, cuyos proyectos, sueños y decisiones sólo pueden concretarse y ejecutarse si son acompañadas de la organización de los esfuerzos, la memoria de las mejores experiencias de las luchas de nuestro pueblo y la síntesis de las propuestas.

Por otra parte, reivindicamos una concepción de construcción de la autonomía que se reconoce y se afirma en la articulación con lo que se nos parece y en la imprescindible coordinación con quienes tenemos diferencias para dar las luchas cotidianas que im-

## Contenido

### Prólogo

#### 1 El trabajo

- 1.1 El trabajo humano como fuente de riqueza
- 1.2 La situación del trabajo en la Argentina
- 1.3 El art. 14 bis: el trabajo según la Constitución Nacional

#### 2 Remuneración

- 2.1 Prestaciones no remunerativas
- 2.2 Salario mínimo vital
- 2.3 Sueldo anual complementario
- 2.4 Las asignaciones familiares

#### 3 Contrato de trabajo y relación de dependencia

- 3.1 Relación de dependencia

#### 4 La ley de Contrato de trabajo y la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras

- 4.1 La protección del trabajo de las mujeres
- 4.2 La protección de la mujer embarazada
- 4.3 Luego del parto y la licencia
- 4.4 La protección del matrimonio

#### 5 Jornada. Trabajo salubre e insalubre. Horas normales y horas extra

- 5.1 Jornada normal diurna
- 5.2 Jornada nocturna
- 5.3 Jornada mixta diurna y nocturna
- 5.4 Jornada mixta salubre e insalubre
- 5.5. Horas extraordinarias

## 6 Descansos, vacaciones, feriados y licencias

- 6.1 Feriados
- 6.2 Descansos
- 6.3 Vacaciones anuales
- 6.4 Plazos
- 6.5 Omisión de otorgar las vacaciones
- 6.6 Prohibición de compensación en dinero
- 6.7 Retribución
- 6.8 Extinción del contrato en relación a las vacaciones
- 6.9 Licencias especiales

## 7 Fraudes y simulaciones en el contrato de trabajo

- 7.1 Fraude por interposición de persona
- 7.2 Simulación de renuncia

## 8 Empleo no registrado y deficientemente registrado

- 8.1 Trabajo no registrado
- 8.2 Trabajo registrado en forma parcial

## 9 Despido

- 9.1 El perfeccionamiento de la extinción.
- 9.2 Preaviso
- 9.3 Despido directo
- 9.4 Sin causa
- 9.5 Con justa causa
- 9.6 Despido indirecto
- 9.7 Transferencia del establecimiento

## 10 Situaciones especialmente protegidas que generan indemnizaciones agravadas

- 10.1 Despido por maternidad
- 10.2 Despido por matrimonio
- 10.3 Despido durante una licencia por enfermedad
- 10.4 Despido de representantes sindicales

## 11 Trabajo doméstico

## 12 Trabajo en la construcción

## 13 Cómo actuar ante algunas de las situaciones más frecuentes

## 14 ¿Quiénes hicimos esta cartilla?

### Ante la enfermedad o el accidente inculpable:

Avisá a tu empleador, sacá una fotocopia al certificado médico antes de mandárselo con alguien y que el empleador te firme la copia, que te queda como recibo.

### Ante el embarazo:

Cuando tengas la certeza que estás embarazada, es conveniente que se lo notifiques a tu empleador cuanto antes para gozar de las protecciones que la ley te confiere. Esta notificación, al igual que todas las dirigidas a tu empleador y los sistemas de la seguridad social, es mejor que la hagas por telegrama ley 23.789. Este telegrama es gratuito para la trabajadora o el trabajador y sirve como prueba en caso que tengas que llegar a juicio para reclamar tus derechos.

### Asignación por hijo

Si el papá y la mamá trabajan bajo relación de dependencia es preferible que la asignación familiar por hijo la perciba el que tiene menos sueldo porque existen topes graduales y cuando menor es la remuneración más se cobra de asignación por hijo.

### Importante: LAS NOTIFICACIONES

Todas las notificaciones conviene hacerlas por telegrama ley 23.789 . Este telegrama es gratuito para el trabajador y la trabajadora y se manda desde el correo. SIRVE COMO PRUEBA en el caso que vayas a juicio y da certeza acerca de las fechas.



para un lado o para el otro, por eso es importantísimo que no te apures y que lo hagas con asesoramiento de un abogado o abogada. Si no tenés un abogado o abogada de confianza es importante que sepas que la mayoría de las Universidades tienen servicios de asesoramiento gratuitos, también lo tienen los Colegios de abogados y el Ministerio de Trabajo.

Ante estas y otras situaciones, podés consultarnos a:

**lafragua.fpd@gmail.com**

A veces te dicen que si tenés una antigüedad menor a 3 meses y te despiden, no tienen que pagarte ninguna indemnización porque estás en período de prueba. Pero para hacer uso de esta facultad, el empleador tiene que registrar debidamente la relación laboral antes de que ésta comience, por lo que si trabajaste aunque sea un solo día en negro y lo podés probar (testigos, documentos, etc.), te tienen que pagar una indemnización si te despiden sin causa.

Si estás bien registrada/o te tienen que preavisar 15 días antes que finalice el período de prueba (dura 3 meses como máximo) que la relación laboral se va a extinguir. De lo contrario te tienen que pagar una indemnización si te despiden.

En ocasiones el empleador te dice que no vayas más a trabajar o te despide en forma verbal. Si llega a suceder esto andá en forma inmediata a consultar a algún abogado o abogada laboralista o al sindicato para intimar en forma fehaciente a tu empleador que ratifique o rectifique y para que quede una constancia documentada en caso de juicio.

### **Ante el accidente o la enfermedad por culpa del trabajo:**

Es importante, si estás “en blanco”, que conozcas cual es tu aseguradora de riesgos de trabajo (ART). Es probable que te manden un médico, en esos casos, si te dan un certificado hacéte ver por un médico que no sea de la ART y que también te extienda un certificado, esto se debe a que la ART no es para nada objetiva respecto de las enfermedades de los trabajadores y trabajadoras, sino que justamente allí tienen su interés (pagar menos). Tené en cuenta que si el accidente se produce en el camino de ida o de vuelta del trabajo también se considera accidente laboral.

# Prólogo

Nuestra Constitución, en el art. 14 bis, contempla una serie de derechos y garantías inderogables. Esos derechos, conjuntamente con todo el resto de la legislación protectora del trabajo no fueron gratuitas concesiones otorgadas por la burguesía a los trabajadores y trabajadoras, sino el resultado de muchos años de acción y de reflexión, años de lucha que luego se sintetizaron en normas. Son conquistas conseguidas por la lucha del campo popular unido, trabajadoras y trabajadores, desocupados y desocupadas, gremios, sindicatos, asociaciones, abogados laboralistas. Fueron luchas que costaron sangre y lágrimas, vidas, familias enteras, desapariciones, torturas, presiones de todo tipo, despidos masivos, discriminación, exilios. También fueron luchas que dieron alegría, unidad, fuerza, identidad.

Esta cartilla sintetiza esos derechos e intenta que sean conocidos por todos. Nos gusta pensarla como una caja de herramientas para el mundo del trabajo, pequeña en tamaño, que el compañero o la compañera puede tener siempre a mano para revisarla, preguntar, aclarar dudas. Aquellos que conocen sus derechos pueden defenderlos y reivindicarlos con seguridad. Es importante que la defensa de esos derechos la pensemos siempre en un marco de unidad: solo podemos defender nuestros derechos y liberarnos juntos, con los compañeros y las compañeras. Por eso, les dejamos una frase de Paulo Freire “Los hombres y mujeres no se liberan solos, se liberan en comunión mediatizados por el mundo”.

**Agrupación Cruz Del Sur**

en el Frente Popular Darío Santillán - Necochea

## 13. Cómo actuar ante algunas de las situaciones más frecuentes

Todos los consejos que te damos en este apartado son **MUY IMPORTANTES**.

### **Durante la relación de trabajo o ante la posibilidad de conflicto:**

Es importante que durante la relación de trabajo y con más razón ante la posibilidad de conflicto laboral recolectes anticipadamente toda las pruebas que puedas y que te pueden servir para un juicio laboral o para luchar por la reincorporación. Esto vale tanto para relaciones de trabajo registradas como para trabajo “en negro” o trabajo deficientemente registrado.

1. Guardá todos los recibos que te den, los que reúnan los requisitos formales o los que sean hechos en un papel cualquiera sin ninguna formalidad.
2. Si te pagan viáticos y te dan comprobantes, guardalos.
3. Averiguá las direcciones de los compañeros y compañeras de trabajo, también en qué condiciones de trabajo están, debido a que la prueba testimonial (cuando te salen de testigos) es muy importante en los juicios laborales.
4. Intentá averiguar si el que organiza el trabajo, da las órdenes, etc. es efectivamente el dueño de la empresa.
5. Informáte si existe algún Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) en la actividad que desarrollás.

### **Ante el conflicto:**

Es muy importante que ante el despido te conectes con el sindicato y también que te conectes con un abogado que se dedique al derecho del trabajo. No mandes ningún telegrama hasta que hayas visto a un abogado o abogada, el intercambio telegráfico en un juicio laboral es de vital importancia y puede inclinar el resultado



## 12. Trabajo en la construcción

Dada las particularidades de esta actividad, tiene una regulación normativa propia: la ley 22.250.

Si trabajás en la construcción tu empleador te tiene que depositar todos los meses -en una cuenta bancaria abierta a tu nombre- una suma equivalente al 12% de tu remuneración durante el primer año de antigüedad y del 8% después. El dinero que allí se acumule no lo podés retirar mientras esté vigente la relación laboral porque hace las veces de un fondo de desempleo para cuando no tengas trabajo. Por eso se dice que es una indemnización por despido de pago diferido. Es imprescindible que tramites la Libreta de Aportes para que funcione el sistema antes mencionado.

En caso de fallecimiento del trabajador el fondo de desempleo lo perciben los herederos y el empleador está obligado a pagar a los mismos el valor de 200 horas de trabajo de acuerdo a la categoría que tenía el trabajador al momento de su muerte.

En caso de que sufras un accidente o enfermedad inculpable (aquella enfermedad o accidente no originado por el trabajo) tenés derecho a percibir el salario básico más adicionales durante los días laborables por un período de hasta 3 meses si tu antigüedad en el empleo fuere menor de 5 años y de hasta 6 meses si fuere mayor. **Para gozar de este beneficio tenés que dar aviso cuanto antes a tu empleador.**

## 1. El trabajo y su forma en la Argentina contemporánea

### 1.1 El trabajo humano como fuente de riqueza

En todas las sociedades humanas el trabajo ha sido -junto con la naturaleza- la fuente de toda riqueza. El trabajo humano es la base de la producción y reproducción de la sociedad.

En las sociedades contemporáneas, donde domina el modo de producción capitalista, esta situación aparece oculta. El trabajo del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras aparece no directamente sino bajo la forma de un sinnúmero de mercancías. Todas ellas son productos que requieren del trabajo humano para su existencia. Sin embargo, parecen adquirir vida propia, como si su producción no dependiera del trabajo diario de millones de mujeres y varones.

Pensemos por un segundo en cualquier producto que se nos ocurra, el que tengamos a mano: ninguno podría existir sin que haya un proceso productivo, un proceso donde participa un trabajador o una trabajadora que pone en funcionamiento determinada tecnología y de ese modo transforma un insumo o materia prima en otra cosa: un producto terminado. Sin esa energía - cuerpo y cabeza - puesta en movimiento, no hay producción posible. De esta manera, trabajo y producción son sinónimos, aunque los medios de propaganda del sistema los separen, identificando como “sectores de la producción” a los empresarios y “sectores del trabajo” a los operarios.

Estos “sectores de la producción”, nombre con el cual se identifica a los dueños de las máquinas son en realidad los propietarios de las empresas, que viven de hacer producir cada vez más el trabajo ajeno (de los trabajadores y las trabajadoras que “emplean”).

El capitalismo impone sobre todos y todas la obligación de tra-

bajar; nadie es libre de elegir no trabajar (excepto los propietarios). En esas condiciones nuestro esfuerzo laboral contribuye a la generación cada vez mayor de ganancias para las empresas. Los trabajadores y trabajadoras sólo reciben el 30% de todo el valor que producen.

Los empresarios quieren hacer aparecer su objetivo particular de maximizar ganancias como si eso beneficiara a todas/os. Para ello –directamente o a través del Estado– han buscado siempre aumentar el esfuerzo que realizamos los/as trabajadores y trabajadoras, aumentando la jornada de trabajo, o incrementando la intensidad laboral o reduciendo al mínimo los costos de reproducción de nuestra fuerza de trabajo (tanto sea bajando el salario, como los costos ligados a las condiciones y medio ambiente de trabajo, o los costos de contratar y despedir trabajadores/as).

Frente a la voluntad de los sectores capitalistas de imponer esas condiciones, históricamente los/as trabajadores/as han debido luchar para poner límites a la precarización de sus condiciones de trabajo. En Argentina, el resultado de estas luchas se ha manifestado a lo largo de la historia del pueblo bajo la forma de un creciente número de “derechos laborales”. Estos derechos protegen a los/as trabajadores/as frente a los abusos que permanentemente los patrones y jefes buscan perpetrar con el único objetivo de obtener más ganancias o más poder.

## 1.2 La situación del trabajo en la Argentina

En nuestro país, el trabajo que produce y reproduce la sociedad es realizado por millones de varones y mujeres. En 2010, cerca de 15 millones de personas trabajan activamente. De ellos, más del 75% (algo más de 10 millones) son trabajadores/as asalariados/as; la mayor parte del resto son trabajadores/as por cuenta propia. Un pequeño número, menos de 100 mil, aparecen en las estadísticas como “trabajando” de empleadores, es decir como capitalistas.

Dentro del conjunto de las/os trabajadoras/as asalariados/as, casi 9 millones pertenecen al sector privado. Es decir, se encuentran empleados por empresas de distinto tamaño, realizando tareas ordenadas por un patrón, empleador o dueño. El resto de los/as asalariados están empleados en el sector público, es decir en el Estado y por lo tanto bajo el control de los gobiernos y la

# 11. Trabajo doméstico

Está reglamentado por un decreto-ley, el n° 326/56. Este decreto consagra la desigualdad entre los trabajadores y trabajadoras empleadas en el servicio doméstico y el resto de los trabajadores y trabajadoras amparados por la L.C.T: quienes trabajan en el servicio doméstico tienen menos derechos que el resto de los trabajadores y trabajadoras. Todos los gobiernos sucesivos, concientes de esa desigualdad, la mantuvieron y siguen manteniéndola.

- La indemnización en caso de despido es menor.
- No hay licencia por maternidad.
- No hay licencia por lactancia.
- No se encuentran amparados por la ley de accidentes de trabajo.
- No se encuentran amparados por el régimen de asignaciones familiares.

Es importante que sepas que de todas maneras, para poder quedar encuadrado/a en este decreto tenés que trabajar al menos 4 horas por día, cuatro días a la semana y para el mismo empleador.

Actualmente, por disposición del Ministerio de Trabajo, existe un Régimen Especial de Seguridad Social que tiene por objetivo regularizar la situación de los empleados y empleadas del servicio doméstico y permitirles gozar de una obra social y una jubilación. Para poder gozar de la obra social y acceder a la jubilación tenés que trabajar por lo menos 6 horas semanales para el mismo empleador.

#### 10.4 Despido de representantes sindicales

Hay una protección especial a los delegados y representantes gremiales. La ley que lo regula es la 23.551. Especialmente están protegidos:

- quienes ocupan cargos electivos o representativos;
- quienes se postulen a cargos de representación gremial;
- a los representantes sindicales en la empresa (delegados, comisiones internas, etcétera).

La protección consiste en que **no se podrá despedir, suspender o modificar** sus condiciones laborales sin que medie una resolución judicial que los excluya de esa garantía (conforme a un procedimiento legal).

En el primer y tercer caso la tutela se extiende durante 1 año a partir de que cesa el mandato, en el segundo por 6 meses a partir de su postulación.

Actualmente se han dado casos en los que se ha extendido la protección (por vía jurisprudencial) a los activistas sindicales. Es decir, los fallos judiciales reconocieron estos derechos a aquellas personas que, sin ser representantes elegidos ni candidatos, desarrollan una actividad sindical probada: si bien no son representantes “formales”, se desempeñan como tales y son considerados por sus compañeros como sus delegados, que actúan defendiendo los derechos laborales del colectivo de trabajadores/as.

estructura jerárquica del aparato estatal.

En los últimos 30 años la situación laboral de los/as asalariados/as han cambiado mucho en Argentina. Esto ha conducido a un fuerte deterioro en las condiciones de trabajo y consecuentemente en las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras. En la actualidad el salario promedio de los/as trabajadores/as asalariados/as es menor a la mitad de la canasta familiar, mientras que la gran mayoría de los/as trabajadores/as por cuenta propia tienen ingresos muy por debajo de eso. Si a esto sumamos los millones de personas que no tienen un empleo o realizan sólo “changas”, se entiende porque hoy en día más del 25% de la población de Argentina vive con ingresos por debajo de la línea de la pobreza y muchísimos más carecen de los bienes y servicios sociales básicos: agua potable, cloacas, electricidad, vivienda, vestimenta, alimentación, salud y educación, entre otros.

Esta situación se ha producido fundamentalmente porque los sectores representativos del capital han logrado imponer modificaciones sistemáticas en las conquistas laborales que habían sido logradas por las luchas del pueblo. En muchos casos esas modificaciones ni siquiera implican la reforma en la legislación laboral sino lisa y llanamente la violación de los derechos laborales consagrados en la Constitución Nacional (CN) y las leyes. En particular, el artículo 14 bis de la CN es sistemáticamente violado por los empleadores del sector privado y del sector público. Este último, paradójicamente, debería garantizar su cumplimiento pero es –en efecto– uno de los principales precarizadores del empleo.

#### 1.3 El art. 14 bis: el trabajo según la Constitución Nacional

Las luchas del pueblo trabajador lograron imponer en la Constitución Nacional una serie de derechos laborales fundamentales. Ellos han quedado plasmados en el conocido artículo 14 bis. El mismo establece lo siguiente:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la



dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”

Sin embargo, como hemos dicho, los empresarios y empleadores del sector público violan sistemáticamente muchos de estos derechos. Así, no es raro encontrar trabajadores/as “en negro”, cuyos patrones –sean privados o el propio Estado–no los declaran a la seguridad social (jubilación, obra social) y por lo tanto no cuentan con esos derechos sociales. O los contratan bajo la forma de monotributistas (contratos de locación, por ejemplo), como si se tratara de microempresarios o cuentapropistas, cuando en la realidad se encuentran en relación laboral, de dependencia salarial, que es encubierta a través de una relación comercial.

En 2008 casi el 60% de los ocupados estaban empleados en modalidades precarias, lo cual incluye pero excede el empleo no registrado, que abarca a un 35% de los asalariados y todavía supe- para largamente los mínimos históricos. En paralelo, persiste la precarización laboral como política de Estado: el 12% de los empleados públicos son pasantes, becarios, o similares; muchos más son repetidamente “contratados” en lugar de incorporados a la planta permanente. Y la utilización de los beneficiarios del plan Jefes como fuerza de trabajo para los caudillos municipales, está siendo paulatinamente desplazada por numerosas cooperativas de trabajo (muchas de ellas en el programa Argentina Trabaja).

Ante esta situación, nos parece fundamental difundir nuestros derechos como parte de la lucha por organizarnos en nuestros

## 10. Situaciones especialmente protegidas que generan indemnizaciones agravadas

### 10.1 Despido por maternidad

Si el despido se produce dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto opera una presunción que considera que el mismo es a causa del embarazo. Acá es imprescindible la notificación fehaciente por parte de la embarazada a su empleador. Si el empleador no demuestra una causa debidamente justificada deberá pagar una indemnización especial consistente en 13 salarios (1 año más SAC), además de las indemnizaciones del despido sin justa causa.

### 10.2 Despido por matrimonio

Si el despido se produce dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio opera una presunción que considera que el despido es a causa del casamiento. Acá es imprescindible la notificación fehaciente por parte de la trabajadora y acreditar el matrimonio con el acta. Si el empleador no demuestra una causa debidamente justificada deberá pagar una indemnización especial consistente en 13 salarios (1 año mas SAC), además de las indemnizaciones del despido sin justa causa. La presunción sólo opera para las mujeres, los varones deben acreditar que el despido es por esa causa.

### 10.3 Despido durante una licencia por enfermedad

Cuando se produce el despido sin causa durante el transcurso de una licencia paga por enfermedad, el empleador deberá pagar además las indemnizaciones correspondientes a una suma equivalente al total de los salarios hasta el día del alta médica o el vencimiento de la licencia.

*El despido sin causa genera, además de las indemnizaciones obligatorias (proporcional del SAC, vacaciones proporcionales y días hasta el momento del cese), obligaciones indemnizatorias tales como: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido y las que correspondan según cada caso que pueden ser agravantes (por embarazo, matrimonio, multas, etcétera).*

### **9.5 Con justa causa**

Es el decidido unilateralmente por el empleador ante un incumplimiento del trabajador/a que sea considerado una injuria de gravedad tal que impida la continuación del contrato.

*El empleador debe expresar por escrito en forma suficientemente clara la causa que motivó su decisión. Es muy importante que el que tiene la carga de probar la causa es el empleador, y sólo puede eximirse de pagar la indemnización (salvo las obligaciones), si prueba el justa causa de despido.*

### **9.6 Despido indirecto (incumplimiento del empleador)**

Es el decidido por el trabajador o la trabajadora unilateralmente ante un incumplimiento del empleador que sea considerado una injuria de tal gravedad que impida la continuación del contrato.

*El trabajador debe notificar por escrito a su empleador, habiéndole hecho antes una intimación al mismo para que revea su actuar, expresando claramente los motivos que fundan su decisión. La carga de probar recae sobre el trabajador o la trabajadora y, si la demuestra, tiene derecho a cobrar las indemnizaciones del despido directo sin justa causa: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido y las que correspondan según cada caso.*

lugares de trabajo, pacientemente, sin exponernos innecesariamente a represalias a través de acciones individuales pero sí preparamonos, de a poco, juntándonos con otros compañeros y compañeras para lograr defenderlos. Porque también hay experiencias de muchas trabajadoras y trabajadores que se organizan en sus espacios de trabajo y consiguen mejores salarios y condiciones de labor. De la única manera en que esto es posible: uniéndose en cada lugar, poniendo en común objetivos de lucha y construyendo la solidaridad de la clase trabajadora desde lo más concreto.

Estos derechos son la base sobre la que se apoya el conjunto de la legislación laboral y son –por eso mismo– el punto de partida de cualquier lucha concreta contra las arbitrariedades de los empleadores y por mejores condiciones de trabajo. Como hemos dicho, no son un regalo de nadie, sino que se han conseguido por la misma actividad de los laburantes. Hace un siglo, por ejemplo, era una utopía pensar que la jornada de trabajo podía ser de ocho horas, o que tenía que haber obra social o jubilación.

En las páginas que siguen explicaremos los derechos fundamentales que todos los trabajadores y las trabajadoras de la Argentina tenemos y hemos ganado en la lucha, contenidos en la Ley de Contratos de Trabajo (LCT). Te invitamos a que la uses, la difundas, la corrijas, la rehagas, nos hagas llegar tu opinión. Y sobre todo, a que aportes tu granito de arena para que en tu lugar y como conjunto, la clase trabajadora pueda seguir organizándose y conquistando derechos, para que haya una vida plena para todos y todas, sin explotadores ni explotados.

## 2. Remuneración

Es la contraprestación básica que debe recibir el trabajador por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Es importante el concepto “poner a disposición” ya que significa que no sólo se paga por el trabajo efectivamente realizado sino que se extiende a la disponibilidad de la fuerza trabajo a favor del empleador.

Un ejemplo: sos operaria y no podés prestar tareas por desperfectos de la máquina, ahí tenés derecho a percibir el salario.

Por esta definición también integran la remuneración las vacaciones, feriados, enfermedades y determinadas licencias, aunque se traten de periodos de tiempo que el trabajador o la trabajadora no preste servicios efectivamente.

No todos los montos que percibe el trabajador o la trabajadora son remunerativos, sino que son beneficios que se reciben por su situación familiar, o para mejoras de la calidad de vida, o por reparación de un daño.

La distinción entre estos conceptos no sólo es teórica ya que tiene efectos concretos trascendentes:

**Los pagos que son considerados remuneración están sujetos a aportes y contribuciones, hay que tomarlos en cuenta para liquidar el aguinaldo**

### 2.1 Prestaciones no remunerativas

Son los pagos que tienen por finalidad otorgar beneficios o reparar un daño. Dentro de estas prestaciones están, por ejemplo, los viáticos, los subsidios como las asignaciones familiares, los beneficios sociales como servicio de comedor, guarderías, colonias de vacaciones, transportes.

- entregar al trabajador su documentación laboral
- Deberes del trabajador/a:
- devolver las herramientas
- los efectos personales recibidos

### 9.2 Preaviso

Es la obligación de notificar la extinción con la anticipación dispuesta por la ley. Si bien es una obligación que recae tanto sobre el empleador como el trabajador o la trabajadora (anticipando su decisión de renunciar) en la práctica sólo se le exige al empleador.

*El/la trabajador/a no requiere una antigüedad mínima (vencido el periodo de prueba) para que el empleador tenga la obligación de preavisar.*

### ¿Qué pasa si me despiden sin preaviso? Indemnización sustitutiva

Si el empleador omite el preaviso o lo hace de un modo insuficiente (por un plazo menor al legal) debe pagar una indemnización que, según la antigüedad, varía entre un mes y dos meses y se corresponde con la remuneración bruta al momento del cese.

### Integración del mes de despido

Si el despido se produce sin preaviso y en una fecha que no coincide con el último día del mes se deberá pagar una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produce. Es decir, si por ejemplo me despiden sin preaviso el 20 de abril, me tiene que pagar también los días hasta fin de mes (el 30 de abril).

### 9.3 Despido directo

Es la extinción decidida por el empleador. Puede ser con causa o sin causa.

### 9.4 Sin causa

Es el decidido unilateralmente por el empleador sin ninguna presión de causa legal o que, expresándola, no la prueba.



## 9. Despido

El art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza la protección contra el despido arbitrario, por ello el despido sin justa causa es un acto antijurídico.

La indemnización que nace a partir del despido sin causa tiene un triple sentido, es reparatoria porque resarce en forma parcial los daños y perjuicios provocados por el comportamiento antijurídico del empleador. Es sancionatoria porque castiga el comportamiento antisocial del empleador. Es disuasiva porque intenta evitar los despidos sin causa por el costo que genera para el empleador.

### 9.1 El perfeccionamiento de la extinción

Es muy importante determinar concretamente el momento en que se extingue el contrato de trabajo ya que produce efectos desde el momento mismo en que se perfecciona, es decir, cuando queda definitivamente extinguido.

*La extinción (la finalización) del contrato se perfecciona cuando la voluntad de extinguirlo llega a la esfera de conocimiento de la otra parte.*

Cualquiera sea la causa de la extinción las partes tienen deberes:

Deberes del empleador:

- pagar las remuneraciones pendientes
- pagar las indemnizaciones de pago obligatorio: vacaciones proporcionales y SAC, también proporcional
- entregar los certificados de trabajo y aportes previsionales

### 2.2 Salario mínimo vital

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dice que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia en su jornada legal de trabajo de tal modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia médica, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión. Es el piso mínimo de todas las remuneraciones.

Estas disposiciones alcanzan a todos los trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador. Entonces, por el art. 117 de la LCT quedan excluidos de este piso mínimo los trabajadores y trabajadoras de la Administración provincial y municipal, los del servicio doméstico y los que realizan tareas agrarias.

### 2.3 Sueldo anual complementario (S.A.C.)

Es una remuneración complementaria que equivale a la doceava parte de cada semestre calendario, calculada sobre la mejor remuneración del período. Se paga dividido a la mitad: la primera parte el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre.

Es importante que tengas en cuenta que ante la extinción del contrato te tienen que pagar el proporcional del SAC.

### 2.3 Las asignaciones familiares

Son prestaciones no remunerativas, por tanto no integran el salario, y tienen por razón compensar a los trabajadores/as con los gastos de su familia.

El régimen es nacional y obligatorio. Está contenido en la ley 24.714, su decreto reglamentario 1.245/96 y sus modificaciones.

Asignación por matrimonio: te corresponde el pago de una suma de dinero en el mes que acredites esta situación frente a tu empleador. Es imprescindible que tengas 6 meses de antigüedad. Esta asignación le corresponde a los dos cónyuges.

1. Asignación por nacimiento: te deben pagar una suma de dinero en el mes que nazca tu hijo/a y lo acredites frente a tu empleador. Tenés que tener 6 meses de antigüedad.

2. Asignación por hijo/a: te tienen que pagar todos los meses una suma de dinero por cada hijo/a menor de 18 años de edad que tengas.

3. Asignación por hijo/a con discapacidad: es una suma mensual por cada hijo/a que tengas con discapacidad y lo acredites frente a tu empleador. Es mensual y no tiene límite de edad.-

4. Asignación por ayuda escolar: es una suma de dinero que se paga en el mes de marzo por cada hijo/a que concurra regularmente a la escuela inicial básica o polimodal.

5. Asignación prenatal: es una suma equivalente a la asignación por hijo/a que se paga desde el momento de la concepción hasta el nacimiento. Se requieren 6 meses de antigüedad.

6. Asignación por adopción: se paga en el mes que se acredite esta situación frente al empleador. Tenés que tener al menos 6 meses de antigüedad.

7. Asignación por maternidad: Toda trabajadora tiene derecho al goce de una asignación familiar por maternidad que consiste en una licencia paga por noventa (90) días. Para ello, debe notificar de manera “fehaciente” de su estado al empleador y, desde ese momento, se puede acoger al beneficio. El monto es una suma igual a la retribución que la mujer percibiría por esos 90 días de trabajo si estuviera en actividad. Se lo otorga a la trabajadora el sistema de seguridad social.

mento o telegrama);

- Se debe hacer mientras esté vigente el vínculo laboral;
- Se debe poner en forma precisa cuáles son las irregularidades en la registración (por ejemplo: cuál es la real fecha de ingreso);
- El plazo de 30 días se comienza a contar a partir del momento en que el empleador recibe el telegrama o la carta documento.

Es muy importante la intimación previa por escrito, es un requisito insalvable para el caso de que después (en un juicio posterior) se apliquen las multas previstas por la ley que castigan las conductas ilegales de los empleadores.

Hay que tener en cuenta que para proteger al trabajador que intimó a su empleador a que regularice su situación la ley refuerza la protección al trabajador disponiendo que si es despedido sin justa causa dentro de los 2 años de que se intimó, se duplica la indemnización que hubiere correspondido por despido injustificado.

Como decimos al principio del capítulo, esta es la situación legal y lo que es justo. Obviamente, es importante que analices, en confianza, con tus compañeros/as, las posibilidades de defender tus derechos tratando de minimizar las consecuencias de eventuales represalias de la patronal. Por eso conviene “no levantar la perdiz” enseguida, asesorarse, evaluar cuál es la mejor forma y el mejor momento para reclamar (viabilidad política). Ante estas y otras situaciones, podés consultarnos a lafragua.fpds@gmail.com. Nosotros formamos una agrupación de base con el objetivo de unir fuerzas y ayudarnos mutuamente. De todos modos no somos los únicos trabajadores y trabajadoras que nos organizamos, hay muchas otras agrupaciones a las que te podés acercar, o podés juntarte con otros y otras as para armar nuevos espacios, informarte, buscar soluciones entre todos y todas. Lo importante es comprender que es muy difícil hacer respetar estos derechos sólo frente al patrón, y que con organización y acción colectiva siempre hay muchas más posibilidades.

## 8. Empleo no registrado y deficientemente registrado

Es lo que se conoce como trabajo en negro o parcialmente en negro. Una de las obligaciones principales de tu empleador es registrarte, es decir, llevar legalmente la documentación laboral, inscribirte en los organismos de la seguridad social, en los sistemas de registro laboral, en las cajas y obras sociales correspondientes. Las condiciones que impone el sistema capitalista a los trabajadores hacen que muchas veces sea muy difícil reclamar los derechos que “formalmente” reconoce la legislación. Esto lleva a que muchas veces se acepten condiciones laborales precarias.

Sin embargo, siempre es útil conocer las diferentes posibilidades que el trabajador o la trabajadora tiene ante distintas situaciones.

### 8.1 Trabajo no registrado

Es cuando tu empleador no cumple con las registraciones de la ley. Por ejemplo: no te hace los depósitos en los organismos jubilatorios. También puede suceder que te los retenga pero no los deposite efectivamente, por cuanto es importante que consultes sobre este tema.

### 8.2 Trabajo registrado en forma parcial

Es cuando se inscribe al trabajador pero mintiendo acerca de la fecha real de ingreso o el monto real del salario. Por ejemplo: te pagan una parte del sueldo legalmente y la otra te la dan en negro. Ante estas dos situaciones es muy importante saber que la opción que se presenta es la misma:

- El trabajador deberá intimar al empleador para que en el plazo de 30 días normalice su situación;
- Esta intimación debe ser realizada por escrito (carta docu-

## 3. Contrato de trabajo y relación de dependencia

Un contrato es un acuerdo entre partes. El contrato de trabajo se diferencia de otros tipos de acuerdo por tener características propias respecto del resto de los contratos. Uno de los principales rasgos propios es que en el contrato de trabajo no existe la igualdad entre los contratantes. El empleador, en cuanto propietario de los medios de producción, tiene una enorme ventaja frente al trabajador que solo tiene su fuerza de trabajo. Esa desigualdad en detrimento del trabajador la doctrina legal la llama hiposuficiencia y la LCT “dependencia”. Para entender mejor este punto son útiles el artículo 1.137 del Código Civil y desde el art. 21 en adelante de la Ley de Contrato de Trabajo.

De las definiciones que se desprenden de los artículos citados nacen algunas características acerca del contrato de trabajo que tienen incidencia concreta en la realidad y son muy útiles para el trabajador o la trabajadora.

1. Al ser un acuerdo de voluntades para que cada uno cumpla sus obligaciones se entiende que el contrato nace cuando las partes prestan cada una su consentimiento. Es decir, el contrato no es el papel, el soporte físico firmado, sino el acuerdo de voluntades.
2. Como no tiene relevancia el nombre que le den las partes, ni las formas, sino que rige el principio de PRIMACIA DE LA REALIDAD, no importa lo que te hayan obligado a firmar o que te hayan hecho pasar por monotributista. Lo que importa es que se den en los hechos las características del contrato de trabajo.
3. Las obligaciones esenciales de cada parte son, brindar su fuerza de trabajo el trabajador y pagar la remuneración el empleador.



4. El trabajo se pone a disposición de la empresa del otro, quien tiene la facultad de organizarlo y dirigirlo pero es quien debe asumir los riesgos. Es decir, el empleador no puede recargar en sus trabajadores el riesgo que asumió para mantener una ganancia, no puede bajarte el sueldo porque, por ejemplo, hizo muchos gastos para mejorar la fábrica.

### 3.1 Relación de dependencia

El trabajador protegido por la LCT es el que está en relación de dependencia.

Estás en relación de dependencia cuando:

1. trabajás en una organización ajena bajo las directivas y normas de organización de otro.
2. el riesgo del negocio lo asume otro que dirige la tarea, vos no asumís riesgos económicos.

## ¡Acordáte!

Principio del derecho laboral

### PRIMACÍA DE LA REALIDAD

En el derecho laboral, uno de los principios fundamentales es el de “primacía de la realidad”. Es decir, que no importa si te hacen firmar como monotributista, pasante o alguna otra figura precarizada. Más allá de los papeles, si en la realidad se trata de una relación de trabajo de dependencia (donde vendés tu fuerza de trabajo por horas a cambio de un salario) entonces se te reconocen los derechos de la LCT.

De la misma manera, si firmás - por ejemplo - como si hicieras cuatro horas pero trabajás más; o si la empresa hace maniobras para quitarte la antigüedad (por ejemplo a través de cambios de firma y recontratación “desde cero”) prima la realidad si podés demostrarlo a través de testigos, documentación u otros mecanismos de prueba.

antes en el capítulo 2 “Contrato de trabajo y relación de dependencia”.

*Ejemplo: te contrata (o te “asocia”) una cooperativa de faena de pescado que -en lugar de tomar trabajos a su cargo y ser un espacio de trabajo autogestionado- te manda a trabajar efectivamente a una planta de procesamiento de una empresa pesquera que es la que realmente se beneficia con el fruto de tu trabajo, lo organiza y dirige. Si se prueba que la cooperativa es trucha se considerará que fuiste dependiente de la empresa y no de la cooperativa. Se corre el velo de la ficción y se deja a la luz quien era el verdadero empleador.*

### 7.2 Simulación de renuncia

Una maniobra típica es obligar al trabajador/a a enviar un telegrama de renuncia para evitar futuros reclamos, que se genere antigüedad o también para el cálculo de las vacaciones. Ante estas situaciones la ley castiga el fraude considerando nulo el acto.

*Ejemplo: entrás a trabajar en una empresa y a los 10 meses te dicen que enviés la renuncia para poder seguir trabajando. Luego te contratan de nuevo y trabajás un año más. Luego te despiden sin causa. En un juicio - y debidamente probado - se castiga el acto de renuncia considerándolo nulo y se te reconoce toda la antigüedad.*

### 7.3 Simulación recurriendo a figuras contractuales no laborales

Es cuando se recurre a figuras del derecho comercial o civil para encubrir un contrato de trabajo. En esos casos se considerará contrato de trabajo si se dan las características de éste más allá de la modalidad de contrato elegida por las partes. Por ejemplo, un contrato de locación de obra que encubre una relación de dependencia. En este caso, en apariencia el trabajador es un empresario -para el fisco, monotributista- cuando en la realidad es un asalariado.

### 7.4 Transferencia del establecimiento

En los casos en que se transfiera el establecimiento y cambia el empleador el trabajador conserva todos sus derechos inclusive la antigüedad. El nuevo empleador se debe hacer cargo de las deudas del anterior con lo cual se intenta proteger al trabajador de posibles maniobras fraudulentas.

## 7. Fraudes y simulaciones en el contrato de trabajo

Es importante diferenciar el incumplimiento liso y llano de las normas legales por parte de los empleadores (por ejemplo, retener los aportes y no depositarlos) de la maniobras evasivas (que tienen por objetivo evadir responsabilidades) ya que las consecuencias y acciones que se presentan para el trabajador son diferentes.

El fraude y la simulación tienen por objeto privar al trabajador de sus derechos y eludir el cumplimiento de las obligaciones legales.

### 7.1 Fraude por interposición de persona

Es cuando se interpone una persona real o una empresa entre el trabajador y el auténtico empleador (que es quien dirige el trabajo y se beneficia con él). Es lo que comúnmente se denomina “tercerización”.

En algunas actividades se recurre a personas físicas (sin estructura empresarial) que juntan cuadrillas de trabajadores/as para realizar changas. Esas cuadrillas se ponen a trabajar en empresas que luego niegan la relación y como el que aparece como empleador por lo general es insolvente se intenta vulnerar los derechos del trabajador. También se pueden interponer empresas que actúan como si fueran agencias: reclutan personal para ponerlo a disposición de la empresa que realmente se beneficia con el trabajo.

El remedio que prevé la ley es que los/as trabajadores/as que hayan sido contratados por terceros con el fin de que trabajen en otras empresas serán considerados empleados directos de la persona que utilice y se beneficie con su prestación.

Recordemos el principio de primacía de la realidad comentado

## 4. La Ley de Contrato de Trabajo y la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores

El art. 17 prohíbe cualquier forma de discriminación entre trabajadores y trabajadoras en razón de su religión, edad, sexo o motivos políticos, gremiales o de nacionalidad.

El art. 172 consagra la igualdad de remuneración entre la mano de obra de los hombres y las mujeres por un igual valor. Esto significa que a igual tarea entre hombres y mujeres debe haber igual remuneración.

### 4.1 La protección del trabajo de las mujeres

Las medidas de protección hay que buscarlas en el título “El trabajo de las mujeres” en la LCT. Las que siguen a continuación son algunas de esas medidas:

1. Si trabajás en un horario que comprende la mañana y la tarde tenés derecho a un descanso de dos horas al mediodía. Ese horario se puede suprimir en acuerdo con la patronal según las tareas que se realicen pero debe estar autorizado por el Ministerio de Trabajo. A esta medida de protección se la llama “descanso intermedio por horarios discontinuos” y está en el art. 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.
2. El art. 175 prohíbe que si trabajás en dependencias de una empresa te encarguen trabajos a domicilio.
3. Está prohibido ocupar a mujeres en trabajos insalubres, penosos o peligrosos.

### 4.2 La protección a la mujer embarazada

1. La ley de contrato de trabajo prohíbe el trabajo de la mujer embarazada 45 días antes de la fecha de parto y 45 días después. Sin embargo, podés optar por reducir tu licencia a

30 días antes y extenderla a 60 días después de que tu bebé nazca. La licencia entonces es por 90 días (art. 177 de la L.C.T.). La fecha de iniciación de la licencia empieza en base al certificado médico que le tenés que presentar a tu empleador. Si tu bebé nace con alguna discapacidad la licencia se extiende a 6 meses.

2. Tenés derecho a una asignación por maternidad durante tu período de licencia, esa asignación no es de carácter remunerativo (Ver más adelante en el capítulo “Remuneración”). El monto es igual a la remuneración que te corresponda percibir en el período de licencia legal, sin descuentos. Para poder tener derecho a esta asignación tenés que tener más de tres meses de antigüedad en el empleo (Ley 24.714 de asignaciones familiares y decreto 1.245/96).
3. Durante los meses del embarazo, tenés derecho a una asignación equivalente a la asignación por hijo o hija, se le llama asignación pre-natal. También tenés que tener 3 meses de antigüedad para percibirla.

#### **4.3 Luego del parto y de la licencia**

1. Tenés derecho a continuar en tu puesto de trabajo. Si tenés más de un año de antigüedad podés tomar una licencia sin goce de sueldo no inferior a 3 meses y no superior a 6 meses. Si te despiden en el período que comprende los 7 meses y medio anteriores y los 7 y medio posteriores al parto te corresponde una indemnización agravada equivalente a 13 meses de salario más la suma correspondiente al despido sin justa causa.
2. Cuando te reincorpores a trabajar disponés de 2 descansos de media hora por jornada para amamantar a tu hijo/a durante un período de un año.

#### **4.4 La protección al matrimonio**

Se establece sólo para la mujer, y está en el art. 181 de la LCT. Es una indemnización agravada para el caso que te despidan en el período de 3 meses anterior o 6 meses posterior de tu casamiento si comunicaste esta situación a tu empleador por carta documentada o telegrama.

El art. 158 de la LCT dice cuáles son esas licencias especiales y sus motivos:

1. Por el nacimiento de hijos: 2 días corridos.
2. Por matrimonio: 10 días corridos.
3. Por muerte del cónyuge o de la persona que estuviere unido en aparente matrimonio: 3 días corridos.
4. Por fallecimiento de hijos o padres: 3 días corridos uno de los cuáles debe ser hábil.
5. Por fallecimiento de hermano: 1 día.
6. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por cada examen (no pudiendo superar 10 días por año calendario).



como máximo el 1° de marzo para que comience sus vacaciones el 16 de abril (45 días después) si el trabajador le corresponden 14 días, y si les corresponden 21, 28, o 35 días cada notificación se debe hacer con 7 días más de anticipación (hasta el 9/4, 2/4, o 27/3 respectivamente).

Es muy importante señalar que si no se tomaron las vacaciones antes del 31 de mayo - no importa si el empleador no las otorgó o el trabajador no ejerció su derecho a tomarlas por sí -, se pierde el derecho a gozarlas y a cobrarlas, es un plazo de caducidad.

### 6.6 Prohibición de ser compensadas en dinero

La LCT prohíbe expresamente que se compensen en dinero las vacaciones (con la excepción de cuando hay extinción del contrato de trabajo) y que sean gozadas en el futuro. Es decir, no se pueden acumular ni compensar. Esto es importante porque impide al empleador “arreglar” que el trabajador no se tome las vacaciones y pagárselas “en negro”.

### 6.7 Retribución

Te tienen que pagar las vacaciones el último día de trabajo (a partir de ahí el empleador está en mora) por cuanto no se debe esperar al primer día de otorgamiento sino que se deben pagar antes.

### 6.8 Indemnización por vacaciones no gozadas (en caso de extinción del contrato de trabajo)

En los casos de extinción del contrato de trabajo (sin importar la causa) el trabajador tiene derecho a una indemnización por el proporcional de las vacaciones que no pudo gozar y que le correspondían.

### 6.8 Licencias especiales

La LCT dispone un mínimo de licencias especiales inderogables, sin perjuicio de las mejoras que puedan disponer los convenios colectivos. De nuevo, el piso es la LCT, por menos no se puede “pactar” entre partes.

Todas estas licencias deben ser abonadas por el empleador.

## 5. Jornada. Trabajo salubre e insalubre. Horas normales y horas extra

### Jornada laboral:

**Es todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio. Integran la jornada los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada salvo los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.**

Por convenios colectivos se pueden fijar jornadas que sean en beneficio del trabajador pero nunca pueden pactar por condiciones más desfavorables que los mínimos establecidos por la LCT.

La duración de la jornada de trabajo para toda la Argentina está determinada por ley y no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales.

Como se ve, hay dos topes: 8 hs. diarias o 48 hs. semanales.

Al momento de determinar la remuneración y las horas extras, es muy importante el tema de la jornada y se debe tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, en la práctica prevalece el tope de las 48 hs semanales y no el de las 8 hs diarias.

Como regla se puede decir que hay horas extraordinarias cuando te hacen trabajar superando el límite de las 48 semanales en total o las 9 horas diarias si la distribución de la semana es en forma desigual. Es decir, las 48 horas se pueden organizar desigualmente entre los días laborables de una semana siempre y cuando no se pasen de las 9 hs. diarias y que no se trabaje los sábados después de las 13.

También es importante tener en cuenta que -salvo algunos casos excepcionales en los que se permite legalmente la extensión

de la jornada- deben mediar, entre el final de una jornada y el comienzo de la otra, al menos 12 horas. O sea que si, por ejemplo, un día te quedás haciendo extras y salís de trabajar a las 5 de la tarde, podés entrar al día siguiente a las 5 de mañana o después, pero antes de esa hora, no.

La LCT plantea algunas exclusiones y excepciones a la norma general:

- Los trabajadores agrarios.
- Los empleados domésticos.
- Los miembros de la familia del dueño en establecimientos atendidos únicamente por ellos.

### **5.1 Jornada normal diurna**

Es la que va desde 6 de la mañana a las 21 hs.

### **5.2 Jornada nocturna**

Es la que va desde 21 hs de un día y las 6 del siguiente. Su duración no puede exceder de 7 hs. por jornada.

### **5.3 Jornada mixta diurna y nocturna**

Es aquella en la que trabajás en horas del día y horas de la noche en una misma jornada. Cuando se encuentran en una misma jornada combinadas horas de trabajo diurno y nocturno, cada hora de trabajo después de las 21 hs. serán computadas como 1 hora y 8 minutos de trabajo (art. 200 LCT). Al finalizar la jornada se suman los 8 minutos acumulados por cada hora y el empleador puede restar esos minutos excedentes de modo que la jornada finalice antes o abonar al trabajador el tiempo extra trabajado incrementado en un 50 % o 100 % según corresponda.

*Ejemplo: Si entrás a las 4 de la mañana, hasta las 6 de la mañana el tiempo trabajado se considera como 2 hs. y 16 minutos (jornada nocturna). Entonces el empleador podrá disponer que te retires a las 11:44 hs. (resta los 16 minutos excedentes) o de lo contrario te tiene que abonar los 16 minutos trabajados de más con un recargo del 50%.*

### **5.4 Jornada mixta salubre e insalubre**

Es aquella en la que alternás horas de trabajo prestadas en un

ta una cantidad de días trabajados para computarlas. Es importante ver que también se consideran días trabajados las ausencias por enfermedad inculparable, enfermedades de trabajo, licencias especiales legales o de convenio (exámenes, casamientos), suspensiones por causas económicas.

2. *Antigüedad:* Se utiliza el año calendario, por lo tanto la antigüedad del trabajador se computa al 31 de diciembre del año al cual corresponden las vacaciones.

### **6.4 Plazos**

En caso de haber trabajado, como mínimo, la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario, se tiene en cuenta la antigüedad al 31 de diciembre, determinándose de este modo la cantidad de días de vacaciones:

- 14 días cuando la antigüedad no exceda de 5 años.
- 21 días cuando la antigüedad sea mayor de 5 años y no exceda de 10 años.
- 28 días cuando la antigüedad sea mayor de 10 años y no exceda de 20 años.
- 35 días cuando la antigüedad sea superior a 20 años.

Esto es igual para todos/as, es decir, se trate de trabajadores/as con jornada completa, media jornada o a tiempo parcial.

### **6.5 Omisión de otorgar las vacaciones**

Si el empleador no cumple con el otorgamiento de las vacaciones el trabajador podrá tomar la licencia por sí previa notificación fehaciente de ello (por telegrama o por nota). El período para otorgar las vacaciones va del 1° de octubre al 30 de abril del año siguiente. El derecho a tomarlas por sí nace desde el momento que se vence el plazo para notificarlas según el caso. Es decir que el trabajador o la trabajadora tienen el derecho de tomarse las vacaciones por su cuenta en caso de que el empleador omita efectuar la comunicación de su comienzo. Ese derecho nace a partir de que se vence el plazo para comunicarlas (30 de abril) y no del plazo para tomarlas; como la comunicación se debe hacer con 45 días de anticipación (15 de marzo) a lo cual se le debe sumar el tiempo de vacaciones (14, 21, 28 o 35 días) el empleador tiene que comunicarlas

• *Descanso semanal*: el art. 204 de la LCT dice que “queda prohibida la ocupación del trabajador entre las 13 hs. del día sábado y las 24 hs. del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en la LCT” y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y la oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales. Las excepciones más comunes tienen que ver con la actividad (tareas que por interés general se realizan principalmente los fines de semana como el caso de bares o cines); otras excepciones son de carácter transitorio (trabajos imprescindibles ante la existencia de daños inminentes) o de carácter permanente (trabajos que por su índole no hacerlos generarían un grave daño al interés público).

Tenemos entonces el principio general (el día sábado desde las 13 hs. y todo el domingo) y las excepciones (por ej. cuando se trabaja en bares), así como también el efecto que genera en el caso que se produzca una de las excepciones (el franco compensatorio).

### 6.3 Vacaciones anuales

El art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza a los trabajadores “descanso y vacaciones pagadas”. Son un descanso anual obligatorio con derecho a recibir la remuneración habitual.

Hay 2 requisitos para computar las vacaciones:

1. *Tiempo mínimo trabajado*: para gozar de las vacaciones completas que prevé la LCT se deben haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo, a elección del trabajador. El año calendario es el que comienza el 1° de enero y termina el 31 de diciembre. El año aniversario comienza cuando el trabajador comienza a trabajar entonces si ingresó el 1° de octubre se cumplirá el 1° de octubre del año siguiente. La opción es a favor del trabajador así que podrá elegir el modo de contar los plazos que más le favorezca. Si no se llega a ese tiempo mínimo de trabajo, corresponde un día por cada 20 días trabajados. Como se puede ver no se requiere una antigüedad mínima para gozarlas sino que se toma en cuen-

ambiente inocuo o salubre, y otras en un ambiente declarado insalubre por la autoridad de aplicación. Cada hora de trabajo en el ambiente insalubre se computará, hasta el máximo de tres horas insalubres, como equivalente a 1 hora y 20 minutos. Tratándose de una medida de protección a la salud del trabajador, estos minutos sólo pueden restarse de la jornada diaria y no se puede aplicar ninguna compensación económica.

*Ejemplo*: Si prestás tareas de 8 hs. a 11 hs. en lugar insalubre, éstas 3 horas equivalen a 4 hs. normales, por lo tanto tenés que trabajar 4 horas más en lugar salubre y tu jornada finalizará a las 15 hs. Es decir que en este caso trabajás en forma efectiva 7 hs. pero te tienen que pagar como si hubieses trabajado 8 hs.

Pero si trabajás más de 3 horas en un ambiente insalubre, se considera que toda la jornada la prestaste en dicho ambiente y por lo tanto rige la reducción de la misma a 6 hs. diarias y 36 hs. semanales. Está absolutamente prohibido el cumplimiento de horas extras en la jornada insalubre, no se pueden realizar ni con autorización administrativa. Pero si de todos modos se viola esta prohibición, no se puede culpar por aceptarlas al trabajador y el empleador deberá abonarlas igualmente más allá de la sanción que le pueda corresponder (art. 40 LCT).

### Horas extra

Son las tareas que realizás por encima de la jornada legal.

Es importante que sepas que no estás obligada/o a realizar horas extra salvo casos de fuerza mayor.

La forma en que te las tienen que pagar está en el art. 201 de la LCT. Lo que dice es que serán pagadas con un recargo del 50 % calculado sobre el salario habitual si se trata de días hábiles; y de un 100% si son durante el llamado descanso hebdomario (el sábado después de las 13 hs. y el domingo) o un feriado.

En principio las horas que trabajás después de las 13 del sábado no son extraordinarias si no se excedió el tope de la jornada legal, pero de todas maneras generan el derecho al franco compensatorio.



## Otros ejemplos prácticos:

El recargo del 50% o del 100%, según se trate de días comunes, descanso hebdomadario (semanal) o feriados, para las horas extras, se pagará cuando efectivamente se trabaje en exceso de la jornada legal. Suele creerse que si se trabaja el sábado hasta, por ejemplo, las 20 horas se deben pagar horas extras al 100% por el simple hecho de trabajar durante el descanso hebdomadario. Sin embargo, si no se ha excedido de la jornada legal (9 o 48 horas), no corresponde pagar horas extras, sino que corresponde el franco compensatorio.

Otro ejemplo, si cumplo las 48 horas semanales el día viernes, de tener que trabajar el sábado, corresponde se me abonen horas extras, al 50% hasta el sábado hasta las 13 horas y al 100% pasadas las 13 horas.

En caso de trabajar durante el fin de semana, corresponde un franco compensatorio de misma extensión al tiempo trabajado. En el caso de que a la semana subiguiente el empleador no lo diera, el trabajador o la trabajadora, comunicando formalmente con una antelación no menor a 24 hs, puede tomarse el franco compensatorio y, además, se hará acreedor a un recargo del 100% en su salario por lo trabajado durante el descanso hebdomadario. Por lo que si se trabaja durante el descanso semanal sin exceder de la jornada legal y se ha otorgado el descanso compensatorio, no corresponde ningún tipo de recargo. Este franco compensatorio puede ser total o parcial, según el tiempo trabajado durante el descanso semanal.

En caso de no otorgarse el franco compensatorio, el trabajador está facultado para ejercer su derecho a partir del primer día hábil de la semana subiguiente y, adhiere la mayor parte de la doctrina y la jurisprudencia, hasta la finalización de esta semana subiguiente, ya que el espíritu de la ley es proteger la integridad psicológica del trabajador, y no su compensación económica.

## 6. Descansos, vacaciones, feriados y licencias

### 6.1 Feriados

Son días en los que las legislaciones disponen la no prestación de tareas por razones históricas, religiosas, etc.

- Si se trabaja en esa jornada no surge el derecho al franco compensatorio pero te lo tienen que pagar doble.
- Si sos trabajador mensualizado y trabajás en feriado te deben pagar la remuneración normal mas una cantidad igual (la hora “vale” doble).
- Si trabajás horas extra en feriado se recargan en un 100%.
- En caso de no asistir al trabajo, te tienen que pagar el día normalmente.
- Si trabajás por jornal te tienen que pagar doble jornal (tomando como base el jornal del día anterior al feriado).

### 6.2 Descansos

Tenés, según la LCT, tres tipos de descansos obligatorios. Se pueden pactar mejores beneficios por medio de convenios colectivos, estatutos, contratos individuales, etc. Como sucede respecto a los demás derechos, la LCT es la base, por menos no se puede pactar.

1. el descanso diario
2. el descanso semanal.
3. las vacaciones anuales

- *Descanso diario*: hay dos clases, el que te tienen que dar dentro de tu jornada de trabajo (por ejemplo para almorzar o lavarte si tu trabajo es con material que ensucia mucho o contaminante); y el que debe existir entre jornada y jornada, que debe ser una pausa no menor de 12 hs.